الجامعة الأردنية
كلية الدراسات العليا

الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في منطقة عمان الكبرى

اعداد

لينه أسامه أمين شموط

اشراف

الدكتور رياض يعقوب

قدمت هذه الرسالة استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الارشاد والتوجيه بكلية الدراسات العليا في الجامعة الأردنية

تموز ١٩٩٤

نوقشت هذه الرسالة بتاريخ ١٩٩٤/٧/٢٤ وأجيزت

لجنة المناقشة **التوقيع**

****

١- الدكتور رياض يعقوب

٢- الدكتور سلامة طناش

٣- الدكتورة خولة يحيى

الاهداء

الى والدي الحبيب

الى والدتي الحنـون

أقـدم لهما هذا الانـجاز هديـة

متـواضعة لما منـحاه لي

من حب وحنـان متـمنـية لهما الصحة

وطول العمر

الشكر والتقدير

الحمد لله الذي أعانني ومنحني القوة والعزيمة فانهيت بفضل من الله وتوفيقه كتابة هذه الرسالة فالله الحمد اولا واخرا.

وأتقدم بجزيل الشكر الى الدكتور رياض يعقوب على ما بذله من جهد واشراف على هذه الرسالة.

وأتقدم بخالص شكري وتقديري الى الاستاذ الدكتور عبد الرحمن عدس الذي لم يبخل علي بالتوجيه والرأي السديد على الرغم من مشاغله الكثيرة.

كما أتقدم بخالص الشكر والعرفان الى الدكتور سلامة طناش عضو لجنة المناقشة على متابعته لخطوات هذه الرسالة ومنهجية البحث والمعالجة الاحصائية وعلى ملاحظته القيمة التي اثرت هذه الرسالة.

واشكر الدكتوره خوله يحيى عضو لجنة المناقشة على ملاحظاتها وارائها القيمة التي اثرت هذه الرسالة.

واخيرا اتقدم بالشكر الى زميلاتي معلمات رياض الاطفال على تعاونهن معي ومساعدتهن لي اثناء توزيع الاستبانات وجمع المعلومات.

الفهرس

فهرس الجداول

الملخص باللغة العربية

الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في منطقة عمان الكبرى

اعداد

لينه أسامة أمين شموط

اشراف

الدكتور رياض يعقوب

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في منطقة عمان الكبرى وعلاقته بالعمر، والمؤهل العلمي والتخصص الأكاديمي، والخبرة، والحالة الاجتماعية، والالتزام بالمهنة.

وقد استجابت عينة من (٣٨٠) معلمة من معلمات رياض الأطفال في منطقة عمان الكبرى على مقياس للرضا الوظيفي.

وبين تحليل نتائج الدراسة ما يلي :-

١- كانت أعلى مستويات الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في مجالي العلاقات مع الادارة والزملاء، وظروف العمل.

٢- كانت أدنى مستويات الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في مجالي الحوافز، والراتب.

٣- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال تعزى لمتغيرات العمر، والتخصص الأكاديمي، والخبرة، والحالة الاجتماعية.

٤- وجود فروق ذات دلالة احصائية في الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال تعزى لمتغير المؤهل العلمي في مجال العلاقات مع الادارة والزملاء ولصالح المعلمات من حملة الثانوية العامة.

٥- وجود فروق ذات دلالة احصائية في الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال تعزى لمتغير الالتزام بالمهنة في جميع مجالات الرضا الوظيفي ولصالح المعلمات الملتزمات بالمهنة.

الفصل الأول
مقدمة الدراسة وخلفيتها

المقدمة :

تعتبر مرحلة الطفولة المبكرة من أهم المراحل التي يمر بها الانسان في حياته، فهي مرحلة حاسمة والقاعدة الأساس لشخصية الطفل المستقبلية، فقد أكدت الدراسات أن السنوات الأولى من حياة الطفل سنوات حرجة وحاسمة في نمو الذكاء والقدرات العقلية، ونمو الشخصية المتكاملة والسلوك الاجتماعي المرغوب، وابراز الخصائص والوقوف على الاهتمامات والميول. (١)

ولذلك تستحق هذه المرحلة كل عناية واهتمام وخاصة على مستوى رياض الأطفال، حيث أن الرياض تقوم باعداد الطفل لمرحلة التعليم الأساسي ومساعدته على اكتساب الخبرات الحياتية المختلفة التي تساعد على بناء وتطوير شخصيته وتحقيق النمو العقلي والنفسي والاجتماعي الأمثل له. (٢)

ويؤكد ذلك تقرير لليونسكو يشير الى ضرورة العناية بطفل ما قبل المدرسة الابتدائية وذلك بتهيئة دور الحضانة ورياض الأطفال لاستقبال أكبر عدد من الأطفال (٣). كذلك تتضح أهمية هذه المرحلة من التأكيدات التي صرح بها لاندشير حيث قال : "لو كنت وزيرا للتربية في احدى الدول النامية لما هدأ لي بال حتى أرى بجانبي فريقا يؤمن حقا بأهمية التعليم قبل الابتدائي وذلك ايمانا بما للسنوات الأولى من دور بارز وتأثير كبير في اعداد الرجال والأمم" (٤).

ويجمع المهتمون بالتربية على أن نجاح رياض الأطفال وتحقيق أهدافها يعتمدان بالدرجة الأولى على كفاءة وأداء معلمة الرياض وذلك لما لها من دور كبير، فهي محور العملية التربوية، وعليها يتوقف نجاحها وفاعليتها (٥). ومن هنا يجب الاهتمام بمعلمة الرياض واعطائها كل عناية والارتفاع بمستواها كقدوة

للأجيال، فالمعلمة في الرياض كأي انسان لها قدراتها وحاجاتها، وقدراتها قابلة للنمو ولكنها قابلة للتوقف أيضا عندما تهمل حاجاتها، وترتبط الحاجات بالقدرة والرغبة في العمل (٦). ويرى ندو وأوكينا (Ndu and Ohikena) انه لا يمكن ضمان رضا العامل في العمل واستمرار مشاركته في المؤسسة وحفزه على زيادة انتاجه ما لم يتم تحديد ما يدركه كحاجات له والعمل على ايجاد الفرص لاشباعها في العمل. (٧)

وتقترح لورتي (Lortie) في مجال ربط معلمه الرياض بمهنتها بضرورة توفر ثلاثة أنواع من الحوافز وهي : حوافز داخلية من حيث شعور المعلمة برضا داخلي من جراء مساعدتها للأطفال وتعاونها المهني معهم ومع المعلمات الأخريات، وحوافز خارجية من حيث حصولها على عائد مادي مناسب ومكانة اجتماعية لائقة، وحوافز اضافية من حيث شعورها بالأمن والكرامة وتقدير الآخرين لها وحرية تمتعها بأوقات فراغها في الاجازات والعطل الرسمية. (٨)

٤٤٠١٩٤

لذا فان رضا معلمه الرياض عن عملها واستقرارها النفسي لا يتحقق الا اذا توافر لهذه المهنة من المكانة والحوافز المادية والمعنوية وظروف العمل المناسبة مما يزيد من قدرتها التنافسية بالنسبة لسائر المهن. ويشير الشيخ وسلامه ان رضا المعلم عن وظيفته له تأثير ايجابي كبير على مدى كفاءته في العمل، لأن الرضا يرتبط بالنجاح في العمل، ونجاح الفرد في عمله يتناسب طرديا مع شدة ارتباطه به وولائه له وما يوفره العمل من اشباع لحاجاته ودوافعه وتوظيف لقدراته. (٩)

وقد أشارت كلرمان (Callariman) الى ان الموظفين الذين يتمتعون بالرضا والارتياح الوظيفي يمتازون بمواظبة ومردود أفضل الى حد ما من الموظفين الذين لا يتمتعون بالرضا الوظيفي (١٠) . وترى رو (Roe,) أنه من المستحيل فصل الرضا عن المهنة عن الرضا عن الحياة بوجه عام، اذ ان كلا منهما مندمج في الآخر ويعتمد عليه، ومعنى هذا أننا اذا تمكنا من أن نرفع من مستوى الرضا

الوظيفي، فاننا نرفع بالتالي من مستوى الرضا العام عن الحياة ومستوى التوافق النفسي والاجتماعي للمعلمين. (١١)

وتؤكد الدراسات التي بحثت في موضوع الارتباط بين الرضا والانتاج في العمل، أن عدم الرضا يرتبط بشكل واضح مع بعض مظاهر العمل السلبية، بما في ذلك انخفاض انتاجية العامل وتدني أدائه (١٢) . وتشير الاحصائيات في الولايات المتحدة الأمريكية الى أن ٣٥٪ من المعلمين غير راضين عن ادوارهم الحالية وان ٤٨٪ لن يعملوا بالتعليم مرة أخرى لو أتيحت لهم الفرصة ثانية للاختيار (١٣). في حين تشير ماك ليلاند (Mcclelland) الى أن نسبة من يغادروا قطاع العمل في مراكز رعاية الطفولة المبكرة تصل الى ٣٠٪ في السنة وهذه أكبر من أي نسبة في أي قطاع آخر في مجال الخدمات الانسانية. (١٤)

كما يشير وايت بوك ورفاقه (Whitebook et al.) الى ان حوالي ٤٠٪ من العاملين في مراكز حضانة الأطفال في الولايات المتحدة، يتقاضون الحد الأدنى للأجور أو أقل على الرغم من مستوى تعليمهم وتدريبهم مستوى عال، كما أن ترك العمل لكثير من العاملين المدربين والمتعلمين وخاصة من النساء اللواتي تقل أعمارهن عن ٤٠ سنة، يؤثر في معنويات العاملين الذين يبقون على رأس عملهم (١٥) . وتشير الدراسات ان معلمات الرياض في الكويت يعملن لساعات أطول ويتمتعن بعطل أقل من مؤسسات تربوية أخرى الى جانب عدم تقدير المجتمع لدورهن وانفخفاض أجورهن. (٦)

فالعمل في رياض الأطفال لن يكتب له التطور ان اهملت حاجات معلمات الرياض. فاذا لم تكن معلمة الرياض راضية عن عملها، ولم تجد التقدير الكافي ممن تتعامل معهم، فان ذلك يقلل من رغبتها في القيام بالعمل ويزيد من كثرة الشكاوي والتذمر، وتكرار الغياب والتمارض، وانخفاض معدلات الانتاجية، وضعف الولاء

والانتماء للروضة، وقد تصبح المعلمة في هذه الحالة عاملا يعيق بناء شخصيات الأطفال بدلا من أن تكون عاملا مساعدا على بنائها. لذلك يجدر بالمسؤولين التنبه الى هذه المؤشرات السلبية وتشخيصها وتحديد مسبباتها، ثم العمل بعد ذلك على معالجتها وتفادي آثارها الخطيرة، مما يجعل رياض الأطفال قادرة على تحقيق رسالتها على الوجه الأكمل.

وعلى الرغم من تعدد المصطلحات التي استعملت للتعبير عن الرضا الوظيفي، الا ان معظم التعريفات ترى أنه يعتمد على مشاعر الفرد نحو عمله، وعلى قدرة العمل على اشباع الحاجات الأساسية للفرد، كما أنه يقوم على الانسجام بين قيم الفرد وحاجاته وبين طبيعة العمل ومتطلباته، وان توقعات الفرد عن عمله هي المسؤولة عن تحديد درجة الرضا الوظيفي.

ويعرف هينمان وزملاؤه (Heneman et al.) الرضا الوظيفي بأنه عبارة عن مشاعر الفرد تجاه عمله ويعتمد على ادراكه لما تقدمه له الوظيفة، ولما يجب أن يحصل عليه منها، وانه كلما قل الفرق أو كلما قلت الفجوة بين الادراكين زاد الرضا الوظيفي لهذا الفرد (١٦). أما أحمد عباس فيعرف الرضا الوظيفي بأنه درجة الاشباع التي تتحقق لدى الانسان والنابعة من حاجاته الأساسية وهي حاجته الى المأكل والمشرب والمسكن، وحاجته الى الانتماء وميله الى الاحترام وأخيرا حاجته الى تحقيق ذاته، أي أن درجة الرضا هي درجة من الاشباع يصل اليها الانسان من خلال سعيه لاشباع حاجاته العديدة (١٧). ويرى موس (Moos) ان الرضا الوظيفي للمعلم يعتمد على طبيعة قيم الفرد وحاجاته وكذلك على طبيعة العمل وبيئة العمل ذاتها، أي يجب أن يظهر رضا المعلم في عمله على أنه درجة التناغم الموجودة بين شخص المعلم، ومطالب البيئة أو المحيط (١٨) . ويرى بلاسكو (Belasco) أن الرضا الوظيفي يتمثل في رغبة المعلم في البقاء والاستمرار في

العمل رغم وجود المعوقات التي تقلل من دافعيته للاستمرار في عمله (١٩). ويعرف افي يثهاك (Avi-Itzhak) الرضا الوظيفي بأنه رغبة المعلم في اختيار نفس المهنة اذا كان بامكانه اعادة النظر في اختياره للعمل (٢٠) . أما سوبر (Supper) فيرى أن رضا الفرد عن العمل يتوقف على المدى الذي يجد فيه منفذا مناسبا لقدراته وميوله وخصائص شخصيته وقيمه، كما يتوقف أيضا على موقفه العملي وعلى طريقة الحياة التي يستطيع بها أن يلعب الدور الذي يتمشى مع نموه وخبراته (٢١) . أما نعيم الرفاعي فيعرف الرضا بأنه ذلك الحماس لدى العمال نحو العمل والذي ينبع من قوة داخلية قائمة على شعور داخلي لدى العامل، حيث يمكن ارجاع هذا الشعور الى محددات ثلاثة : العلاقة بين العامل وعمله أو موقفه من عمله والعلاقة بين العامل والادارة والعلاقة بين العامل وزملائه (٢٢). ويعرف جرونبرغ (Grunberg) الرضا الوظيفي بأنه مجموعة من ردود الفعل الانفعالية التي ينتج عنها سلوك نفسي معين يقرب العامل من عمله أو يبعده عنه. (٢٣)

ولقد اهتمت عدة نظريات بفهم طبيعة الرضا الوظيفي وعملت على تفسيره عن طريق علاقته بمتغيرات أخرى رئيسية ومن أهم هذه النظريات :

نظرية سلم الحاجات لماسلو

والتي تعد من أكثر النظريات تأثيرا في البحوث المتعلقة بالرضا الوظيفي وهي تعتمد على التوزيع الهرمي للحاجات عند الانسان حيث تحدث ماسلو عن خمسة مستويات لهذه الحاجات وهي : الحاجات الأساسية والفسيولوجية، وحاجات الأمن والطمأنينة، والحاجات الاجتماعية والعاطفية، وحاجات تقدير الذات، وحاجات تحقيق الذات.

ويرى ماسلو ان هذه الحاجات مرتبطة مع بعضها بعضا، حيث يتم اشباع الحاجة الأولى وعندما يتحقق درجة مناسبة في درجة اشباعها تسيطر الحاجة التالية في الهرم وهكذا. (٢٤)

ويتضح من هذه النظرية أنه اذا كان العمل الذي يقوم به الفرد يشبع حاجاته بدرجة ملائمة فانه يكون راضيا عن وظيفته وبالتالي يزداد انتاجه وولاؤه للعمل، أما اذا لم يشبع بعض الحاجات بدرجة ملائمة فانه يكون غير راضي عن وظيفته. (٢٥)

نظرية ذات العاملين لفريدريك هيرزبرغ

أكدت هذه النظرية على دور العمل وظروفه في حياة الأفراد العاديين (٢٦)، اذ اقترح هيرزبرغ عاملين لهما تأثير في رضا الفرد عن العمل وهما : العوامل الدافعة، والعوامل الوقائية. وترتبط العوامل الدافعة بنوعية أو محتوى العمل نفسه الذي يؤديه الفرد، فهي عوامل داخلية ويشعر بها الفرد لدى أدائه للعمل وتشمل حاجتين عاليتين هما التقدير وتحقيق الذات وقد تم وصلهما بالانجاز والعمل نفسه والمسؤولية والترقية. (٢٧) ويرى هيرزبرغ أن العوامل الدافعة هي التي ان وجدت تؤدي الى الرضا والسعادة في العمل وتزيد من الكفاءة الانتاجية لدى الأفراد. (٢٨)

أما العوامل الوقائية فترتبط بظروف وبيئة العمل فهي عوامل خارجية وتشتمل على الرواتب، والعلاقات مع الادارة والزملاء، وظروف العمل، والمكانة، والأمن الوظيفي، وتأثيرات العمل على الحياة الشخصية، ويرى هيرزبرغ ان توفرها في الوسط الوظيفي يعني تجنب حالة عدم الرضا التي كانت ستنشأ لو لم تتوحد هذه الظروف، فالعوامل الوقائية لا ترفع من كفاءة الشخص ولا تزيد انتاجيته ولكنها تمنع الانتاجية من التدهور والانهيار. (٢٩)

نظرية العدالة لستيبسي ادامز

تقوم فكرتها الأساسية على أساس، انه يتم تحديد الرضا الوظيفي من خلال ايجاد التوازن بين المدخلات (جهود الفرد في العمل) وبين المخرجات (نتائج الجهود في العمل) ومقارنة ذلك بما يحصل عليه الآخرون، فاذا كانت المقارنة متوازنة (عادلة) يؤدى ذلك الى شعورهم بالرضا والا فان عدم العدالة يؤدي الى شعورهم بحالة من عدم الرضا (٣٠) . وتعرف درجة العدالة بأنها نسبة ملاحظات الفرد (مثل مستوى الجهد في العمل) للمخرجات (مثل الدخل أو الراتب) مقارنة بنسبة مشابهة بالنسبة للآخرين.

وتتضح أهمية هذه النظرية في الرضا الوظيفي عندما يشعر الموظفون بأن مكافآت المؤسسة (كالراتب والاعتراف والتقدير)، موزعة بالتساوي بينهم وفقا لجدارتهم أي درجة استحقاق كل منهم. (٣١)

نموذج بورتو – لولر

يشير هذا النموذج الى أن الرضا الوظيفي يعتمد على التوافق بين ما يتوقعه الفرد من مكافآت وبين ما يحصل عليه فعلا (٣٢) . كما اعتبر النموذج ان الجهد الذي يبذله الفرد في العمل يعتمد على القيمة التي يراها الفرد في المكافأة المتوقعة، وعلى احتمالية تحقيق المكافأة والحصول عليها في حالة بذل الجهد. (٣٣)

مشكلة الدراسة وأهميتها :

من خلال مراجعة الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي في الأردن، لم تجد الباحثة اهتماما بدراسة الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال، حيث كان مجال اهتمام الباحثين منصبا على مراحل تعليمية أخرى. ومن هنا تبرز أهمية هذه الدراسة حيث أنها الدراسة الأولى التي تتناول الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في الأردن.

ونظرا لأهمية دور المعلمة في مجال رياض الأطفال فمن الضروري التعرف على العوامل أو الأسباب التي تساعد على زيادة رضا المعلمات عن عملهن وتلك التي تقلل من هذا الرضا، حتى يمكن من أن نحسن فيها، بقصد الوصول الى تحسين أداء معلمات الرياض، وجذب أفضل المعلمات الى القوة العاملة.

ويؤمل أن تفيد هذه الدراسة وزارة التربية والتعليم في التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال بالنسبة لعوامل الرضا المستخدمة في أداة الدراسة، وتساعد في اتخاذ القرارات الادارية الملائمة لرفع مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات الرياض.

وفي ضوء الاطار النظري الذي تم عرضه، فان هذه الدراسة تهدف الى :

١-التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في منطقة عمان الكبرى.

٢-التعرف على أثر كل من المؤهل العلمي والخبرة التعليمية والحالة الاجتماعية والعمر والتخصص الأكاديمي، والالتزام بالمهنة على الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في منطقة عمان الكبرى.

وبالتحديد فان هذه الدراسة ستحاول الاجابة عن الأسئلة التالية :

١-ما مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في منطقة عمان الكبرى؟

٢-هل توجد فروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في منطقة عمان الكبرى تعزى للعمر؟

٣-هل توجد فروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في منطقة عمان الكبرى تعزى للخبرة التعليمية؟

٤-هل توجد فروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في منطقة عمان الكبرى تعزى للمؤهل العلمي؟

٥-هل توجد فروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في منطقة عمان الكبرى تعزى للحالة الاجتماعية؟

٦-هل توجد فروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في منطقة عمان الكبرى تعزى للتخصص الأكاديمي؟

٧- هل توجد فروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في منطقة عمان الكبرى تعزى للالتزام بالمهنة؟

تعريف المصطلحات :

رياض الأطفال : هي تلك المؤسسات التربوية الاجتماعية التي يلتحق بها الأطفال ما بين الرابعة الى السادسة من العمر. (٣٤)

الرضا الوظيفي : هو استجابات معلمات رياض الأطفال على مقياس الرضا الوظيفي المستخدم في هذه الدراسة.

محددات الدراسة :

اقتصرت هذه الدراسة على معلمات رياض الأطفال في منطقة عمان الكبرى، لذا لا يمكن تعميم النتائج على سائر معلمات رياض الأطفال في الأردن. كما أن النتائج محصورة بالجوانب المشمولة بأداة الدراسة.

الفصل الثاني

الدراسات السابقة

١- الدراسات الأجنبية

أجرى جورد بلوم (Jorde-Bloom) (١٤) دراسة هدفت الى التعرف على العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي والالتزام بالعمل لدى معلمي مرحلة الطفولة المبكرة، وقد شملت عينة الدراسة (٦٢٩) من العاملين في مرحلة الطفولة المبكرة، (٣٢) من الذكور و (٥٩٧) من الاناث، ويمثلون (٦٥) برنامجا مختلفا لرعاية الأطفال في ٢٥ ولاية، وقد أعطي أفراد العينة استبانة لقياس الرضا الوظيفي في مرحلة الطفولة المبكرة، تتألف من خمسة أبعاد هي : العلاقات مع زملاء العمل، والعلاقات مع المشرفين، وطبيعة العمل ذاته، والراتب، وفرص الترقية، وظروف العمل. كما طلب من أفراد العينة الاجابة عن أسئلة تتعلق بالمتغيرات الديمغرافية، مثل العمر، ومستوى التعليم، وسنوات الخبرة في مجال مرحلة الطفولة المبكرة.

كذلك عرض على المشاركين في الدراسة السؤال التالي : "اذا اتيحت لك فرصة اختيار مهنة من جديد هل ستختار مهنة في قطاع التربية في مرحلة الطفولة المبكرة؟". وذلك لتحديد مستوى التزامهم بالمهنة.

أظهرت نتائج الدراسة أن أعلى مستويات الرضا عند معلمي مرحلة الطفولة المبكرة هي : العلاقات مع زملاء العمل، والعلاقات مع المشرفين، وظروف العمل، وطبيعة العمل ذاته، بينما كانت أقل مستويات الرضا تتعلق بالراتب، وفرص الترقية. كما أظهرت نتائج الدراسة أن هناك علاقة ذات دلالة بين المتغيرات الخاصة بخلفية الموظف وبين مستوى الرضا الوظيفي، حيث أظهرت الدراسة أن للخبرة في العمل علاقة سلبية مع الرضا في مجال الأجر وفرص الترقية، كما أظهرت ارتباطا قويا للعمر مع الرضا في مجال علاقات الاشراف والعمل ذاته، كما أظهرت الدراسة علاقة ذات دلالة بين مستوى التعليم وكل من الرضا في مجال العلاقات مع زملاء العمل، والرضا حول الأجر وفرص الترقية.

وفي الاجابة عن السؤال بشأن مستوى التزامهم بالمهنة، أظهرت نتائج الدراسة أن ٨٣٪ من المشاركين قالوا انهم يفضلون اختيار مهنة في قطاع التربية في مراحل الطفولة المبكرة اذا كان بامكانهم اختيار المهنة مرة أخرى و ١٥٪ فقط أجابوا بانهم لا يفضلون اختيار هذه المهنة وذلك بسبب الراتب القليل والفوائد القليلة و٢٪ أجابوا بأن ذلك يعتمد على الظروف.

كما أجرى وايت بوك (White Book) (١٥) دراسة هدفت الى التعرف على مصادر الرضا وعدم الرضا لدى العاملين في مراكز حضانة الأطفال، على عينة من (٩٥) موظفة من العاملات في ٣٢ مركزا من أصل ١٦٥ مركز في سان فرانسيسكو، وقد كان ٨٩٪ من العاملين في مراكز حضانة الأطفال من النساء، وكانت معظمهن تشغلن وظيفة معلمه أو معلمة مساعدة، كما كان ٥٤٪ من العاملات في مراكز الحضانة قد أكملن مستوى معين من التعليم بعد المرحلة الثانوية، وكان ٧٠٪ قد حصلن على درجة البكالوريوس، و١٧٪ على درجة الماجستير. كما كان ٧٠٪ من العاملات لديهن ٣ سنوات خبرة أو أكثر في ميدان حضانة الأطفال، وكان ٥٦٪ منهن لديهن خبرة خمس سنوات أو أكثر. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن من بين أهم مصادر الرضا عند المعلمات : شعورهن بالاستقلالية والمرونة في العمل، والمشاركة في اتخاذ القرارات اليومية المتعلقة بالعمل الفعلي مع الأطفال، والعلاقات الجيدة مع الزملاء والادارة، وفرص التعلم والنمو المهني. أما بالنسبة لمصادر عدم الرضا عند المعلمات فتمثلت في انخفاض الرواتب، وزيادة نسبة عدد الأطفال الى المعلمة الواحدة، وعدم توفر تأمين صحي، والاجازات المرضية غير مدفوعة الأجر، والعمل الاضافي غير مدفوع الأجر، وعدم توفر فرص للتقدم في هذا المجال من العمل. كما أظهرت نتائج هذه الدراسة أن الرضا عن العمل لدى العاملات في مراكز حضانة الأطفال لم يتأثر بالمؤهل العلمي وسنوات الخبرة التعليمية.

اماكولير (Collier) (٣٥) فقد قام بدراسة، لمعرفة أثر المتغيرات الشخصية والمتغيرات الوظيفية على الرضا الوظيفي لدى معلمات مرحلة الطفولة المبكرة، على عينة من (٣٨٦) معلمة في مراحل عمرية مختلفة. وقد تم استخدام أداة مسحية لجمع معلومات عن العمر وعن المتغيرات الشخصية والمتغيرات الوظيفية. وقد اشتملت المتغيرات الشخصية على معلومات عن الحالة الاجتماعية، وعدد

الأطفال بالنسبة للمعلمة، والمستوى الأكاديمي للمعلمة. أما المتغيرات الوظيفية فقد اشتملت على معلومات عن الخبرة في مجال التعليم، وعدد المناصب التي شغلتها المعلمة خلال ممارستها لمهنة التعليم، والمستوى الصفي الذي تقوم المعلمة بتدريسه حاليا. كما تم استخدام مقياس الوصف الوظيفي لتقييم الرضا الوظيفي لدى المعلمات.

وقد أظهرت نتائج الدراسة ان المعلمات اللواتي أعمارهن في العشرينات والثلاثينات كن أكثر رضا عن وظائفهن من المعلمات اللواتي أعمارهن في الأربعينات والخمسينات. كما أظهرت نتائج الدراسة أن هناك علاقة ايجابية مرتفعة بين المتغيرات الشخصية والمتغيرات الوظيفية على مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمات.

وقامت جريثاوس وزملاؤها (Greathouse et al.)(٣٦) بدراسة حول زيادة رضا المعلمات في التعليم من مرحلة رياض الأطفال حتى الصف الثالث الأساسي في الولايات المتحدة على (١٣٦) معلمة، ٨١٪ منهن أعمارهن٤٧ سنة أو أقل، و٨٠٪ منهن متزوجات.

واظهرت نتائج هذه الدراسة ان من بين أهم مصادر الرضا عند المعلمات: العلاقة الجيدة مع الزملاء، والعلاقة الجيدة مع الادارة، وحب التعامل مع الأطفال، والاستمتاع بتعليم الأطفال، والعلاقات الجيدة مع أولياء أمور الأطفال، والمشاركة في عملية تخطيط منهاج الأطفال، ووجود صفوف صغيرة، وظروف عمل جيدة. أما بالنسبة لمصادر عدم الرضا عند المعلمات فقد بينت الدراسة أنها قلة الرواتب، وكثرة الأعمال الكتابية، ومشاكل مع أولياء أمور الأطفال، ووجود صفوف كبيرة، وعدم وجود وقت كافي للتعليم، وكثرة الاجتماعات، والاختلافات في المعتقدات الفلسفية بشأن المنهاج الملائم لتعليم الأطفال. كما أظهرت النتائج أن رضا المعلمات عن العمل لم يتأثر بالحالة الاجتماعية والعمر.

وأجرى افي يثهاك (٢٠) دراسة لتحديد وقياس الحاجات المهنية المدركة لمعلمات رياض الأطفال في مدينة رئيسية في اسرائيل. على عينة من (٩٣) معلمة رياض أطفال. وقد قام الباحث بتطوير أداة قياس تتناسب مع بيئة المدرسة الاسرائيلية تحتوي على (١٣) بندا تماثلت مع هرم ماسلو للحاجات.

وقد أظهرت نتـائج الدراسـة أن المعلمـات بشـكل عـام راضيـات عـن عملهـن بدرجة مرتفعة. كذلك أشارت الدراسة الــى أن حاجـات المعلمـات الدنيـا كـانت أكـثر اشباعا من الحاجات العليا.

كما أظهرت نتائج الدراسة أن درجة الرضا تأثرت بالعمر والخبرة التعليمية فكلما زاد العمر والخبرة التعليميـة كلمـا زادت درجـة الرضـا عنـد معلمـات ريـاض الأطفال.

أمـا دراسـة رودس أوفـت (Rhodes-Offutt) (٣٧) فقـد هدفــت الــى تحديـد العلاقة بين الرضا الوظيفي ككل وبين متغيرات مختارة لدى معلمات مرحلة الطفولة المبكرة. تألفت عينة الدراسة من(١٧٦) معلمـة فـي مرحلـة الطفولـة المبكـرة فـي ولاية أريزونـــــــا. وقد طلـــــب مـن المشـاركات فـي الدراسـة الاسـتجابة علـى مقياسين مختلفيـــن للرضا: مقياس معلمة الطفولة المبكرة، ومقياس مينيسوتا للرضا الوظيفي.

وقد أظهرت نتـائج الدراسـة ان الرضـا الوظيفـي لـدى المعلمـات فـي مقيـاس معلمـة الطفولـة المبكـرة ارتبـط ارتباطـا ايجابيـا مرتفـا بــالمتغيرات التاليـة : بعـدد الأطفال، وراتب المعلمة، والرضا عن الحياة، والخبرة التعليمية، والمكافـآت الماليـة، والالتزام بالمهنة. كما أظهرت النتائج أيضا أن الرضــا الوظيفـي لـدى المعلمـات فـي مقياس استبانة مينيسوتا للرضا الوظيفـي ارتبـط ارتباطـا ايجابيـا مرتفعـا بـالمتغيرات التالية : بفاعلية المعلمـة، الخـبرة التعليميـة، الرضـا عـن الحيـاة، الراتـب، والالـتزام بالمهنة.

وأجرى مادين (Madden) (٣٨) دراســة هدفـت الـى التعـرف علـى اتجاهـات معلمات مرحلة الطفولة المبكرة نحو العمل. على عينة من (١١٢) معلمة في مرحلـة الطفولة المبكرة في ست ولايات جنوبية غربية في الولايات المتحدة. وقد تـم توزيـع الاستبانات على المعلمات عن طريق البريد، كما تم مقابلة مجموعة منهم عن طريـق الهـاتف. وأظهـرت نتـائج الدراسـة أن المعلمـات كـن راضيـات عـن العمـل بدرجــة مرتفعة، وأن أهم جوانب الرضا تمثلـت فـي ظـروف العمـل، والعلاقـة مـع الزمـلاء

والادارة، وحب العمل مع الأطفال، كما أن التقدم الذي أحرزه الأطفال أثناء السنة جعل المعلمات يشعرن برضا كبير وبأهمية هذه المهنة.

أما موديجاني (Modigiani) (٣٩) فقد قام باجراء مقابلات مع معلمات ومديرات مراكز رعاية الطفولة في اربع مناطق في الولايات المتحدة الأمريكية. أظهرت أن لديهن مستوى مرتفع من الرضا الوظيفي يتعلق بعلاقاتهن مع الأطفال وأولياء أمور الأطفال، وعلاقاتهن مع الادارة والزملاء في العمل. وأن معظم المعلمات اللواتي لا يخططن للبقاء في هذا المجال ارتبطت خططهن بالأجور المتدنية التي حصلن عليها، وعدم احترام المجتمع لمهنتهن.

وأجرى تشيس (Chase) (٤٠) دراسة هدفت الى التعرف على العوامل المسببة للرضا عن العمل في ظل النظام الذي يعمل فيه المعلم، وقد بينت هذه الدراسة ان المعلمات كن أكثر رضا من المعلمين، وان الرضا ازداد بازدياد عدد سنوات الخدمة، وزيادة المردود المادي، واشراك المعلم في اعداد المناهج، وتوفير التسهيلات التعليمية، وتقدير المسؤولين.

أما دراسة اسبلند (Asplund) (٤١) لتحديد العلاقة بين الرضا الوظيفي والتغيب عند معلمات مرحلة الطفولة المبكرة. والتي أجريت على عينة من (١٠٠٣) معلمة. على مقياس سميث للوصف الوظيفي.

فقد أظهرت أن المعلمات اللواتي حصلن على علامات ايجابية واللواتي استمتعن بعملهن، وكانت علاقتهن جيدة مع زملاء العمل أظهرن مستوى متدن من الغياب.

الدراسات العربية :

أجرى فوزي غبريال (٤٢) دراسة هدفت الى التعرف على اتجاهات معلمه الحضانة ورياض الأطفال نحو مهنتها ومدى تأثر هذه الاتجاهات بمتغيرات التأهيل التربوي، والحالة الاجتماعية، والأقدمية في التدريس. وقد تكونت عينة الدراسة من مائة وخمسين معلمة من أربع وعشرين روضة على مستوى

جمهورية مصر العربية ومن مختلف البيئات. واستخدم الباحث مقياس اتجاهات معلمة الحضانة نحو مهنتها وهو يشمل ثلاثة أبعاد هي : النظرة الشخصية لمعلمة الحضانة نحو مهنتها، وموقف معلمة الحضانة ازاء نظرة المجتمع لمهنتها، والنظرة الشخصية لمعلمة الحضانة نحو العمل مع الأطفال.

وقد توصل الباحث الى أن هناك فروقا بين المعلمات وذلك في نظرة معلمة الحضانة ورياض الأطفال نحو العمل مع الأطفال، ونظرة معلمة الحضانة ورياض الأطفال نحو مهنتها، ونظرة المجتمع لمهنةِ معلمة الحضانة ورياض الأطفال. كما وجد الباحث أنه لا توجد فروق بين درجات المعلمات المؤهلات تربويا ودرجات المعلمات غير المؤهلات تربويا بالنسبة لاتجاه معلمات الرياض نحو العمل مع الأطفال. وأنه لا يوجد دور مؤثر للحالة الاجتماعية لمعلمة الحضانة على اتجاهاتها نحو مهنتها.

أما دراسة ابراهيم ناصر ومحمود عطية (٤٣) فقد هدفت الى التعرف على مدى رضا معلمي المدارس الابتدائية عن مهنتهم في مدارس وكالة الغوث الدولية بالأردن. وقد أجريت الدراسة على عينة من المعلمين بلغ عدد أفرادها (٤٥٢) معلما من الجنسين طبق عليهم مقياس للرضا، اشتمل على (٧٤) بندا موزعة على ثمانية مجالات هي : طبيعة المهنة، والادارة المدرسية، والاشراف التربوي، والمناهج المدرسية، وزملاء العمل، والادارة التعليمية، والتلاميذ، وأولياء الأمور.

وأظهرت نتائج الدراسة ان درجة رضا جميع أفراد عينة الدراسة عن جميع بنود مقياس الرضا كان بدرجة متوسطة.وأن رضا المعلمات كان بدرجة أكبر من رضا المعلمين، وان هناك فروقا احصائية بين درجات رضا أفراد العينة حسب حالتهم الاجتماعية ولصالح المتزوجين والمتزوجات، وأن الرضا تأثر بسنوات الخدمة في التعليم حيث وجد أن المعلمين ذوي خبرة أكثر من خمس سنوات أظهروا درجة رضا أعلى من المعلمين ذوي خبرة أقل من خمس سنوات.

وأجرى محسن المنصوري (٤٤) دراسة حول الرضا عن العمل بين معلمي المدارس الابتدائية في مدينة بغداد وضواحيها. على عينة من المعلمين بلغ عددها (٢٨٢) معلما في ٢٥ مدرسة ابتدائية. وكان من أبرز النتائج أن ٥٥٪ من المعلمين

كانوا راضين عن مهنتهم، و٧٪ كانوا غير راضين، بينما كانت ٦٨,٤٪ من المعلمات راضيات عن مهنتهن، و ٣٪ غير راضيات. كما وجدت الدراسة أن مصادر الرضا عن العمل عند معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية كانت : تقدير المعلمين، والمكانة الاجتماعية، والاستقلالية والحرية في العمل، والنجاح. أما مصادر عدم الرضا فكانت نقص الوسائل التعليمية، وعدم مناسبة الأبنية المدرسية، وأساليب الاشراف التربوي، واكتظاظ الصفوف بالتلاميذ، ونظام الفترتين في التعليم، وقلة الراتب، واهمال التلاميذ القيام بواجباتهم المنزلية، وعدم تعاون الآباء مع المدرسة. كما أظهرت الدراسة أن المعلمات أكثر رضا من المعلمين، بينما لم تظهر أثرا للحالة الاجتماعية وعدد سنوات الخدمة في التعليم على درجة رضا المعلمين.

وهكذا تشير غالبية الدراسات السابقة أن من أهم العوامل التي قد تزيد أو تقلل من الرضا الوظيفي لدى معلمات مرحلة الطفولة المبكرة : الراتب الشهري، وظروف العمل، والعلاقة مع زملاء العمل، والعلاقة مع الادارة، والتقدير من قبل المجتمع، والفرص المتاحة للترقيه، وفرص التعلم والنمو المهني.

الفصل الثالث

طريقة الدراسة واجراءاتها

مجتمع الدراسة

تألف مجتمع الدراسة من جميع معلمات رياض الأطفال في منطقة عمان الكبرى التابعات لمديرية التربية والتعليم لشؤون التعليم الخاص في عمان الكبرى، وقد بلغ عددهن للعام الدراسي ١٩٩٤/٩٣ (١١٤٠) معلمة موزعات على (٣٠٥) روضة. (٤٥)

ويبين الجدول (١) توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب المؤهل العلمي *

الجدول (١)

توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	النسبة المئوية
ثانوية عامة	١٠٠	٨,٨٪
دبلوم كلية مجتمع	٨٤٥	٧٤,١٪
بكالوريوس + دبلوم	١٨٩	١٦,٦٪
ماجستير	٦	٠,٥٪
المجموع	١١٤٠	١٠٠٪

عينة الدراسة

تم اختيار الطريقة العنقودية للحصول على عينة تمثل مجتمع الدراسة. واعتبرت الرياض هي العناقيد، وعلى هذا الأساس كان عدد الرياض التي تم اختيارها عشوائيا (١٠١) روضة وهذا يمثل ما نسبته ٣٠٪ من عدد الرياض. وقد

---

* لم تتمكن الباحثة الحصول على معلومات أخرى عن مجتمع الدراسة.

ضمت هذه الرياض (٤٢٠) معلمة ويمثل هذا ما نسبته ٣٧٪ من مجتمع الدراسة. هذا وقد تم جمع (٣٨٠) استبانة من أصل (٤٢٠)، ويبين الجدول (٢) توزيع أفراد العينة حسب المتغيرات الديمغرافية.

جدول (٢)
توزيع أفراد العينة حسب المتغيرات الديمغرافية

المتغيرات	العدد	النسبة المئوية
المؤهل العلمي ثانوية عامة	٢٦	٦,٧٪
دبلوم مجتمع	٢٧٢	٧١,٦٪
بكالوريوس فما فوق	٨٢	٢١,٦٪
التخصص الأكاديمي تربية طفل	١٩٣	٥٠,٨٪
انسانية	١٤٤	٣٧,٩٪
علوم	٤٣	١١,٣٪
الخبرة بالسنوات ١-١٠	٢٧٢	٧١,٦٪
١١-٢٠	٨٠	٢١,٠٪
٢٠ فما فوق	٢٨	٧,٤٪
العمر بالسنوات ١٨-٣٠	٣٠٥	٨٠,٣٪
٣١-٤٠	٥٢	١٣,٧٪
٤١ فما فوق	٢٣	٦,٠٪
الحالة الاجتماعية متزوجة	١٤٣	٣٧,٦٪
عزباء	٢٣٧	٦٢,٤٪
الالتزام بالمهنة ملتزمة بالمهنة	٢٨٣	٧٤,٥٪
غير ملتزمة بالمهنة	٩٧	٢٥,٥٪
المجموع	٣٨٠	١٠٠,٠٪

أداة الدراسة

قامت الباحثة بـاعداد استبانة لقياس مستوى الرضـا الوظيفي لـدى معلمـات رياض الأطفال في منطقة عمان الكبرى معتمدة على الدراسات السابقة التي تنـاولت الرضـا الوظيفي لـدى معلمـات ريـاض الأطفـال مثـل دراسـة جـورد بلـوم (Jorde Bloom) (١٤) ودراسة افي يثهاك (Avi-Itzhak) (٢٠) ومقياس الرضا عن العمل الذي طورتـه باتريشا سمـت وزملاؤها (٤٦)، والمعـروف باسـم Job Discriptive Index وكذلك مقياس منسوتا للرضا عن العمـل الـذي أعـده وطـوره ويـس وزمـلاؤه، (٤٧) والمعـروف باسـم Minnesota Satisfaction Questionnaire وقد اشملت الاستبانة على قسمين : هـدف القسـم الأول منهـا الـى جمع معلومات عن خلفية المستجيبات (بيانات أولية) وهي الحالة الاجتماعية والخـبرة والعمـر والمؤهـل العلمـي والتخصـص الأكـاديمي والالـتزام بالمهنـة (وهـذه تمثـل المتغيرات المستقلة فـي الدراسـة). أمـا القسم الثـاني مـن الاستبانة فقد هـدف الـى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في منطقة عمـان الكبرى.

هذا وقد صممت الاسـتجابة علـى القسـم الثـاني مـن أداة البحـث وفـق مقيـاس ليكرت الرباعي كما يلي :

راضية جدا وتعطى أربع درجات

راضية وتعطى ثلاث درجات

غير راضية وتعطى درجتان

غير راضية جدا وتعطى درجة واحدة

وقد بلغ عدد فقرات الاستبانة (٦٤) فقرة بشكلها النهائي موزعـة علـى خمـس مجالات كالتالي :

١-ظروف العمل وتمثلهـا الفقـرات : ١، ٣، ٨، ١٢، ١٥ (أ)، ١٥ (ب)، ١٥ (جـ)، ٢٠، ٢٣ (أ)، ٢٣ (ب)، ٢٣ (جـ)، ٢٧، ٢٨، ٣٠، ٣٧، ٣٨، ٤٦ (أ)، ٤٦ (ب)، ٤٦ (جـ)، ٥١، ٥٤، ٥٦.

٢-العلاقات مع الادارة والزملاء تمثلها الفقرات :٢، ٥، ٩، ١٨، ٢١، ٢٥، ٢٩، ٣٤، ٣٦، ٤١، ٤٤، ٤٨، ٥٥، ٥٢، ٥٧، ٥٨، ٤٩.

٣-الراتب وتمثله الفقرات : ٤، ١٠، ١٧، ٢٤، ٣١، ٤٠.

٤-الحوافز وتمثلها الفقرات : ٦، ١١، ١٤، ١٦، ١٩، ٢٦، ٣٢، ٣٣، ٣٥، ٢٦، ٤٣، ٤٥، ٥٠، ٥٣.

٥-القيمة الاجتماعية وتمثلها الفقرات: ٧، ١٣، ٢٢، ٤٧، ٣٩.

صدق أداة الدراسة :

للتأكد من صدق أداة الدراسة (الاستبانة) تم عرض الصورة الأولية منها على لجنة من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم التربوية في الجامعة الأردنية بلغ عددهم (١٥) محكما، وذلك للحكم على مضمون هذه الاستبانة من حيث مدى وضوح لغة الفقرات ومدى التأكد من ملائمة الفقرات لما وضعت له.

هذا وقد تم الابقاء على الفقرات التي أجمع ٨٠٪ (أو أكثر) من المحكمين على ملائمتها كما عدلت فقرات وأضيفت فقرات أخرى بناء على اجتماع اللجنة المذكورة.

ومن ثم أعيد عرض الاستبانة بصورتها الجديدة على لجنة مصغرة من المحكمين من أعضاء اللجنة الأولى، بلغ عددهم عشرة وكانت نتيجة التحكيم الثاني اتفاق ٩٠٪ من المحكمين على جميع فقرات المقياس.

وبناء على على كل ما سبق أصبح عدد فقرات الاستبانة النهائي (٦٤) فقرة.

ثبات الأداة :

وللتأكد من ثبات الأداة تم استخدام طريقة اعادة الاختبار وذلك بتطبيق الاستبانة على عينة من معلمات الرياض بلغ عددها ٤٠ معلمة من غير أفراد عينة الدراسة، وكان الفاصل الزمني بين المرتين مدة أسبوعين، ثم حسب معامل الارتباط (بيرسون) بين استجاباتهن في المرتين على الاستبانة ككل فكانت قيمته تساوي (٠,٩٣). وبعد اجراء الدراسة قامت الباحثة بحساب معامل الثبات على عينة

٢- المتغير التابع :

الرضا الوظيفي وقد تكون من خمسة مجالات هي : ظروف العمل، والراتب، والحوافز، والقيمة الاجتماعية، والعلاقات مع الادارة والزملاء.

المعالجة الاحصائية :

للاجابة عن السؤال الأول من أسئلة الدراسة استخرجت المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لكل مجال من مجالات الرضا وللرضا الكلي.

وللاجابة عن بقية الأسئلة فقد تم حساب التكرارات والمتوسطات الحسابية، ثم استخدم تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لايجاد الفروق بين متوسطات مجالات الرضا الوظيفي حسب المتغيرات المستقلة، حيث أخذ بمستوى الدلالة الاحصائية ($\propto =$ ٠,٠٥)، وفي حالة وجود فروق ذات دلالة احصائية للمتغيرات المستقلة استعملت طريقة توكي (TUKEY) للمقارنات البعدية لتحديد أي المجموعات تختلف عن غيرها.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

للاجابة عن السؤال الأول المتعلق بمستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في منطقة عمان الكبرى فقد تم حساب المتوسطات الحسابية لكل مجال من مجالات الرضا الوظيفي والنسبة المئوية لكل من هذه المجالات. هذا وقد تم حساب النسبة المئوية لكل مجال من مجالات الرضا الوظيفي وفقا للمعادلة التالية:

$$\text{النسبة المئوية للرضا الوظيفي للمجال} = \frac{\text{المتوسط الحسابي للمجال}}{\text{الحد الأعلى للاستجابة (٤)} \times \text{عدد فقرات المجال}} \times ١٠$$

ويبين الجدول (٣) النسبة المئوية للرضا الوظيفي في كل مجال من مجالات الرضا وكذلك النسبة المئوية للرضا الوظيفي الكلي.

الجدول (٣)

النسبة المئوية للرضا الوظيفي حسب مجالات الرضا

مجالات الرضا الوظيفي	النسبة المئوية للرضا الوظيفي
ظروف العمل	٧٧,٧٥٪
العلاقات مع الادارة والزملاء	٨١,٥٩٪
الحوافز	٦١,٥٦٪
القيمة الاجتماعية	٧٢,٧٪
الراتب	٦٢,٣٣٪
الكلي	٧٣,٤٪

يبين الجدول (٣) أن أعلى مستويات الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في منطقة عمان الكبرى كانت في مجال العلاقات مع الادارة والزملاء، اذ بلغت النسبة المئوية للرضا عن هذا المجال (٨١,٥٩٪)، تلاها مجال ظروف العمل وبلغت النسبة المئوية للرضا عنه (٧٧,٧٥٪)، ثم مجال القيمة الاجتماعية الذي بلغت النسبة المئوية للرضا عنه (٧٢,٧٪)، ثم مجال الراتب الذي بلغت النسبة المئوية للرضا عنه (٦١,٥٦٪)، وأخيرا يبين جدول (٤) أن أدنى مستوى للرضا الوظيفي كان في مجال الحوافز حيث بلغت نسبة الرضا المئوية عنه (٦١,٥٦ ٪).

وللاجابة عن السؤال الثاني عن وجود فروق في الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في منطقة عمان الكبرى تعزى للعمر، تم حساب التكرارات والمتوسطات الحسابية لكل مجال من مجالات الرضا الوظيفي، ومن ثم استخدم تحليل التباين الاحادي (ANOVA) لايجاد الفروق بين متوسطات مجالات الرضا الوظيفي ومستويات العمر.

ويبين الجدول (٤) المتوسطات الحسابية ونتائج تحليل التباين الأحادي لمجالات الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في منطقة عمان الكبرى وفقا لمستويات أعمارهن.

جدول (٤)

تحليل التباين الأحادي للفروق بين المتوسطات الحسابية

للرضا الوظيفي حسب العمر

مجال الرضا	مستويات العمر			قيمة (ف)	مستوى الدلالة
	٣٠ سنة فما فوق	٣١-٤٠ سنة	٤١ سنة فما فوق		
ظروف العمل	٦٨,٣٢	٦٨,٠٤	٧٠,٦١	٠,٧١	٠,٤٩
العلاقات مع الادارة والزملاء	٥٥,٣١	٥٥,٦٥	٥٧,٣٠	٠,٧٨	٠,٤٦
الحوافز	٣٤,٣٢	٣٥,٠٢	٣٥,١٧	٠,٢٩	٠,٧٥
القيمة الاجتماعية	١٤,٣٩	١٥,١٢	١٥,٣٥	٢,٠٨	٠,١٣
الراتب	١٥,٠٩	١٤,٦٣	١٤,٠٠	٠,٩٢	٠,٤٠
الكلي	١٨٧,٤٣	١٨٨,٤٦	١٩٢,٤٣	٠,٤٢	٠,٦٦

يبين الجدول (٤) أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\propto$ = ٠,٠٥) بين المتوسطات الحسابية في جميع مجالات الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في منطقة عمان الكبرى وفي الرضا الكلي تعزى لمستويات أعمارهن.

وللاجابة عن السؤال الثالث عن وجود فروق في الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في منطقة عمان الكبرى تعزى للخبرة التعليمية، تم حساب التكرارات والمتوسطات الحسابية على جميع مجالات الرضا الوظيفي، ثم استخدم تحليل التباين الأحادي لايجاد الفروق بين متوسطات مجالات الرضا الوظيفي ومستويات خبرتهن التعليمية.

ويبين الجدول (٥) المتوسطات الحسابية ونتائج تحليل التباين الأحادي لمجالات الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في منطقة عمان الكبرى وفقا لمستويات خبرتهن التعليمية.

الجدول (٥)

تحليل التباين الأحادي للفروق بين المتوسطات الحسابية للرضا الوظيفي حسب سنوات الخبرة التعليمية

مجال الرضا	سنوات الخبرة التعليمية			قيمة (ف)	مستوى الدلالة
	١٠ فما دون	١١_٢٠ سنة	٢١سنة فما فوق		
ظروف العمل	٦٨,٦٧	٦٧,٢٤	٦٩,٤٦	٠,٩٤	٠,٣٩
العلاقات مع الادراة والزملاء	٥٥,٤٤	٥٥,١٤	٥٦,٨٢	٠,٥٤	٠,٥٨
الحوافز	٣٦,٣٤	٣٤,٦٤	٣٥,٠٧	٠,٨٧	٠,١٤
القيمة الاجتماعية	١٤,٥١	١٤,٥٠	١٥,٠٠	٠,٣٣	٠,٧٢
الراتب	١٥,١٣	١٤,٧٦	١٣,٨٩	١,٢٤	٠,٢٩
الكلي	١٨٨,١٠	١٨٦,٢٨	١٩٠,٢٥	٠,٧٥	٠,٢٨

يبين الجدول (٥) أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\propto$ = ٠,٠٥) بين المتوسطات الحسابية في جميع مجالات الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في منطقة عمان الكبرى وفي الرضا الكلي تعزى للخبرة التعليمية.

وللاجابة عن السؤال الرابع عن وجود فروق في الرضا الوظيفي لدى معلمات ريا ض الأطفال في منطقة عمان الكبرى تعزى للمؤهل العلمي، تم حساب التكرارات والمتوسطات الحسابية على جميع مجالات الوظيفي، ثم استخدم تحليل

التباين الأحادي لايجاد الفروق بين متوسطات مجالات الرضا الوظيفي ومستويات المؤهل العلمي، واختبار توكي للمقارنات البعدية.

ويبين الجدول (٦) المتوسطات الحسابية ونتائج تحليل التباين الأحادي لمجالات الرضا الوظيفي وفقا لمستويات مؤهلهن العلمي.

الجدول (٦)

تحليل التباين الأحادي للفروق بين المتوسطات الحسابية للرضا الوظيفي وفقا للمؤهل العلمي

مجال الرضا	مستويات المؤهل العلمي: ثانوية عامة	دبلوم مجتمع	بكالوريوس فما فوق	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
ظروف العمل	٧٢,٣٠	٦٧,٩٣	٦٨,٨٢	٢,٨٢	٠,٠٦
العلاقات مع الادراة والزملاء	٥٩,٠٨	٥٥,٦٨	٥٣,٦٧	٥,٧٠	٠,٠٠٣
الحوافز	٣٦,٢٣	٣٤,١٩	٣٤,٨٢	٠,٩٦	٠,٣٨
القيمة الاجتماعية	١٥,٧٧	١٤,٤٤	١٤,٤٤	٢,٢٢	٠,١١
الراتب	١٤,٣١	١٤,٩٦	١٥,١٦	٠,٤١	٠,٦٦
الكلي	١٩٧,٦٩	١٨٧,٢٢	١٨٦,٩٥	٢,٠٤	٠,١٣

يبين الجدول (٦) أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (∝ = ٠,٠٥) بين المتوسطات الحسابية في مجالات الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في منطقة عمان الكبرى باستثناء مجال العلاقات مع الادارة والزملاء حيث وجدت فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (∝= ٠,٠٠٣).

ولمعرفة أي المستويات التصنيفية للمؤهل العلمي تختلف عن بعضها في مستوى الرضا الوظيفي في مجال العلاقات مع الادارة والزملاء، فقد تم استخدام اختبار توكي للمقارنات البعدية،اذ بينت النتائج ان المعلمات من حملة الثانوية العامة كن أكثر رضا عن هذا المجال من زميلاتهن من حملة البكالوريوس فما فوق.

وللاجابة عن السؤال الخامس عن وجود فروق في الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في منطقة عمان الكبرى تعزى للحالة الاجتماعية فقد تم حساب التكرارات والمتوسطات الحسابية لكل مجال من مجالات الرضا الوظيفي، ثم استخدم تحليل التباين الأحادي لايجاد الفروق بين متوسطات الرضا الوظيفي وفقا لمتغير الحالة الاجتماعية.

ويبين الجدول (٧) المتوسطات الحسابية ونتائج تحليل التباين الأحادي لمجالات الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في منطقة عمان الكبرى وفقا لمتغير الحالة الاجتماعية.

الجدول (٧)

تحليل التباين الأحادي للفروق بين المتوسطات الحسابية للرضا الوظيفي وفقا للحالة الاجتماعية.

مجال الرضا	الحالة الاجتماعي		قيمة (ف)	مستوى الدلالة
	متزوجة	عزباء		
ظروف العمل	٦٧,٩٢	٦٨,٧٣	٠,٧٠	٠,٤٠
العلاقات مع الادارة والزملاء	٥٥,٣٩	٥٥,٥٤	٠,٠٣	٠,٨٦
الحوافز	٣٤,٣٦	٣٤,٥٤	٠,٠٥	٠,٨٢
القيمة الاجتماعية	١٤,٥٧	١٤,٥٣	٠,٠١	٠,٩٢
الراتب	١٤,٧٣	١٥,٠٩	٠,٦٧	٠,٤١
الكلي	١٨٦,٩٧	١٨٨,٤٣	٠,٢٩	٠,٥٩

يبين الجـــدول (٧) أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (∝= ٠,٠٥) بين المتوسطات الحسابية لجميع مجالات الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في منطقة عمان الكبرى وفي الرضا الكلي تعزى للحالة الاجتماعية.

وللاجابة عن السؤال السادس عن وجود فروق في الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في منطقة عمان الكبرى تعزى للتخصص الأكاديمي، تم حساب التكرارات والمتوسطات الحسابية لكل مجال من مجالات الرضا الوظيفي، ثم استخدم تحليل التباين الأحادي لايجاد الفروق بين متوسطات مجالات الرضا الوظيفي وفقا للتخصص الأكاديمي.

ويبين الجدول (٨) المتوسطات الحسابية ونتائج تحليل التباين الأحادي لمجالات الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في منطقة عمان الكبرى وفقا للتخصص الأكاديمي.

الجدول (٨)

تحليل التباين الأحادي للفروق بين المتوسطات الحسابية للرضا الوظيفي وفقا للتخصص الأكاديمي

مجال الرضا	التخصص الأكاديمي			قيمة (ف)	مستوى الدلالة
	تربية طفل	انسانية	علوم		
ظروف العمل	٦٨,٩٩	٦٧,٦	٦٨,٦٣	٠,٩٥	٠,٣٩
العلاقات مع الادراة والزملاء	٥٥,٥٤	٥٥,٣٧	٥٥,٦٠	٠,٠٣	٠,٩٧
الحوافز	٣٤,٩٦	٣٣,٥٨	٣٥,٢١	١,٦٠	٠,٢٠
القيمة الاجتماعية	١٤,٧٥	١٤,٢٢	١٤,٧٠	١,٢٧	٠,٢٨
الراتب	١٥,٠٧	١٤,٥٩	١٥,٦٧	١,٢٩	٠,٢٨
الكلي	١٨٩,٣٢	١٨٥,٣٧	١٨٩,٨١	١,١٠	٠,٣٣

يبين الجدول (٨) أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة احصائية عند مستوى دلالة (∝ = ٠,٠٥) بين المتوسطات الحسابية لجميع مجالات الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في منطقة عمان الكبرى، وفي الرضا الكلي تعزى للتخصص الأكاديمي.

وللاجابة عن السؤال السابع والأخير عن وجود فروق في الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في منطقة عمان الكبرى تعزى للالتزام بالمهنة، تم حساب التكرارات والمتوسطات الحسابية لكل مجال من مجالات الرضا الوظيفي، ثم استخدم تحليل التباين الأحادي لمعرفة اذا كان هنالك فروق ذات دلالة احصائية في مجالات الرضا الوظيفي وفقا للالتزام بالمهنة.

ويبين الجدول (٩) المتوسطات الحسابية ونتائج تحليل التباين الأحادي لمجالات الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في منطقة عمان الكبرى وفقا للالتزام بالمهنة.

الجدول رقم (٩)

تحليل التباين الأحاد للفروق بين المتوسطات الحسابية لمجالات الرضا الوظيفي وفقا لمتغير الالتزام بالمهنة.

مجال الرضا	الالتزام بالمهنة: ملتزمة	غير ملتزمة	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
ظروف العمل	٧٠,٤٥	٦٢,٥٣	٦٢,٤٧	٠,٠٠٠١
العلاقات مع الادارة والزملاء	٥٦,٤٩	٥٢,٥٥	٢١,٣٦	٠,٠٠٠١
الحوافز	٣٥,٨٠	٣٠,٦٠	٣٧,٠٨	٠,٠٠٠١
القيمة الاجتماعية	١٥,٢٧	١٢,٤٢	٧٣,٢٧	٠,٠٠٠١
الراتب	١٥,٦١	١٣,٠٦	٢٩,٣١	٠,٠٠٠١
الكلي	١٩٣,٦١	١٧١,١٥	٦٣,٨٢	٠,٠٠٠١

يبين الجدول (٩) أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (∝ = ٠,٠٥) بين المتوسطات الحسابية للرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في منطقة عمان الكبرى وفي جميع مجالات الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الالتزام بالمهنة، ولصالح المعلمات الملتزمات بالمهنة.

الفصل الخامس

مناقشة نتائج الدراسة

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في منطقة عمان الكبرى، وهدفت أيضا الى معرفة أثر متغيرات العمر والمؤهل العلمي والتخصص الأكاديمي والخبرة التعليمية والحالة الاجتماعية والالتزام بالمهنة على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في منطقة عمان الكبرى.

أظهرت نتائج الدراسة أن أعلى مستويات الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال كانت في مجالي العلاقات مع الادارة والزملاء، وظروف العمل. بينما كانت أقل مستويات الرضا الوظيفي في مجالي الحوافز، والراتب.

تتفق هذه النتيجة مع نتائج كل من جورد بلوم (١٤) ووايت بوك (١٥) وجريثاوس (٣٦) ومادين (٣٨) وآفي يثهاك (٢٠) وموديجاني (٣٩) التي أشارت نتائج دراساتهم الى أن من بين أهم مصادر الرضا عند معلمي مرحلة الطفولة المبكرة : العلاقات الجيدة مع الادارة والزملاء، وظروف العمل. أما بالنسبة لمصادر عدم الرضا فقد تمثلت في انخفاض الرواتب، وعدم توفر الحوافز في العمل.

أما بالنسبة لمستوى الرضا الوظيفي الكلي عن المجالات الخمسة مجتمعة فقد عبرت النتيجة عن مستوى اعتبرته الباحثة مستوى متوسطا من الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في منطقة عمان الكبرى (٧٣,٤٪، انظر جدول ٣ صفحة ٢٣) وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة ابراهيم ناصر (٤٣). وتعتقد الباحثة أن ذلك قد يعود الى تدني مستوى الرضا الوظيفي في مجالي الحوافز والرواتب ولعل هذا يتفق مع اتجاه نظرية ماسلو للحاجات، حيث أن العمل في رياض الأطفال قد يشبع حاجات المعلمات الاجتماعية مثل الحاجة الى الانتماء الى جمعية أو جماعة معينة والحاجة الى اقامة علاقات اجتماعية في العمل، بينما قد لا يشبع العمل في رياض الأطفال حاجات المعلمات الموجودة في أعلى هرم ماسلو للحاجات مثل الحاجة الى التقدير أو الاحترام والحاجة الى تحقيق الذات.

كما بينت نتائج هذه الدراسة عدم وجود أثر لمتغير العمر على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في منطقة عمان الكبرى. وقد اتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت اليه دراسة جريثاوس (٣٦) التي أشارت الى أن رضا المعلمات عن العمل لا يتأثر بالعمر. بينما اختلفت هذه النتيجة مع نتائج دراسة كل من كولير (٣٥)، و آفي يثهاك (٢٠).

كذلك أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود أثر لمتغير الخبرة التعليمية على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في منطقة عمان الكبرى. وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة كل من وايت بوك (١٥)، ومحسن المنصوري (٤٤). بينما اختلفت هذه النتيجة مع نتائج دراسة كل من آفي يثهاك (٢٠) وجود دبلوم (١٤) التي وجدت أثر للخبرة التعليمية على مستوى الرضا الوظيفي، وتعزو الباحثة ذلك الى أن المعلمات اللواتي أمضين سنوات طويلة في العمل في مجال رياض الأطفال قد يتوقعن اهتماما واحتراما خاصا من قبل الادارة يختلف عن زميلاتهن المبتدءات في العمل، أو ذوات سنوات الخبرة القليلة، كما أنهن قد يشعرن بضرورة مكافأتهن وزيادة رواتبهن والنظر في ترقيتهن الى مناصب ادارية في الروضة أو مشرفات رياض أطفال، فعلى الرغم من أن زيادة سنوات الخدمة قد يساعد على اكتساب خبرات ومهارات جديدة في العمل وبالتالي قد يرفع من درجة الرضا، الا أن ذلك لا يرافقه زيادة في الرواتب، أو فرص للترقية في العمل، وبالتالي قد ينعكس ذلك على رضاهن عن العمل.

كما أشارت النتائج عدم وجود أثر لمتغير المؤهل العلمي على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في منطقة عمان الكبرى الا في مجال العلاقات مع الادارة والزملاء، حيث تبين أن معلمات الرياض من حملة الثانوية العامة كن أكثر رضا من زميلاتهن من حملة البكالوريوس فما فوق. وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة جوردبلوم (١٤)، بينما اختلفت مع نتائج دراسة وايت بوك (١٥). وتعزو الباحثة ذلك الى أن الادارة قد لا تميز بين المعلمات في اعطاء الحوافز والرواتب حسب المؤهل العلمي حيث أن الرياض في الأردن تابعة لجمعيات أو لأشخاص وليس ممولة حكوميا، وبالتالي لا يوجد ضغط عليها في التقيد في سلم الرواتب بينما اذا كانت الرياض حكومية تلتزم باعطاء الرواتب حسب مؤهل المعلمة العلمي. كما أن ارتفاع نسبة البطالة بشكل عام في الأردن يجعل ادارات الرياض تختار من بين

المتقدمات للعمل في الرياض من يحملن مؤهلات علمية عالية وبرواتب قليلة. أما بالنسبة لوجود فروق في مستوى الرضا الوظيفي في مجال العلاقات مع الادارة والزملاء لصالح المعلمات حملة الثانوية، فتعتقد الباحثة أن ذلك يمكن أن يعزى الى وعي الادارة بأن معلمة الرياض من حملة الثانوية العامة تنقصها المعرفة والخبرة في مجال رياض الأطفال، لذلك فهي بحاجة الى تعاون ومساعدة الادارة لها، وهذا قد يساعد على اقامة علاقات جيدة بين معلمات حملة الثانوية العامة والادارة، قد تكون أمتن مع العلاقات من حملة المؤهلات الأخرى.

كما أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود أثر لمتغير الحالة الاجتماعية على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في منطقة عمان الكبرى. وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة كل من جريثاوس (٣٦)، وفوزي الياس (٤٢)، ومحسن المنصوري (٤٤)، التي أشارت دراساتهم الى وجود أثر للحالة الاجتماعية على مستوى الرضا الوظيفي. بينما اختلفت هذه النتيجة مع نتائج دراسة كل من كولير (٣٥)، وابراهيم ناصر (٤٣). وتعتقد الباحثة أن ذلك قد يعزى الى أن المعلمات المتزوجات والمعلمات غير المتزوجات يعملن في ظروف وظيفية مشابهة سواء من حيث المناوبات في الباص والساحة، أو كثرة الأعمال الكتابية في الروضة وفي المنزل، أو ساعات العمل الطويلة، أو الأعمال الاضافية غير مدفوعة الأجر، كما يبدو أن كل من الرواتب والحوافز متشابهة لكل من المتزوجات وغير المتزوجات على الرغم من أن مسؤوليات والتزامات المتزوجات نحو المنزل والأسرة قد تكون أكثر من غير المتزوجات.

كذلك أظهرت نتائج هذه الدراسة عدم وجود أثر لمتغير التخصص الأكاديمي على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في منطقة عمان الكبرى. وقد اتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت اليه دراسة فوزي غبريال. (٤٢) بينما اختلفت هذه النتيجة مع نتائج دراسة كولير التي أشارت نتيجة دراستها الى وجود فروق في الرضا الوظيفي تعزى للتخصص الأكاديمي (٣٥). وتعزو الباحثة ذلك الى أن معلمات رياض الأطفال بغض النظر عن تخصصهن الأكاديمي لديهن توقعات وطموحات بأن العمل في مجال رياض الأطفال قد يؤدي الى اشباع معظم حاجاتهن المادية، والمعنوية والاجتماعية، ويحقق لهن الحاجة الى التقدير والاحترام من قبل المجتمع، وعندما تجد المعلمة أن العمل في رياض الأطفال يهمل حاجاتها

فان ذلك قد يقلل من رغبتها في العمل في هذا المجال، وبالتالي قد ينعكس على رضاها عن العمل.

كما أشارت نتائج الدراسة الى وجود أثر لمتغير الالتزام بالمهنة على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في منطقة عمان الكبرى ولصالح المعلمات الملتزمات بالمهنة. وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة رودس اوفت (٣٦). وتعزو الباحثة ذلك الى أن المعلمات الملتزمات بالمهنة لديهن رغبة شديدة للعمل في مجال رياض الأطفال، وحب التعامل مع الأطفال، وتشعرن بالنجاح في العمل في هذا المجال.

وفي ضوء نتائج الدراسة، فان الباحثة توصي بما يلي :

١- أن تعطى ادارات رياض الأطفال في الأردن اهتماما بالحوافز، والرواتب . حيث أظهرت نتائج الدراسة أن أقل مصادر الرضا لدى معلمات رياض الأطفال في منطقة عمان الكبرى كانت في مجالي الحوافز، والراتب، لذلك ترى الباحثة أن من الضروري اعادة النظر في سلم الرواتب، وتوفير فرص للترقية، وفرص للنمو المهني، وتوفير تأمين صحي، لعل ذلك يرفع من مستوى رضا معلمات رياض الأطفال في الأردن.

٢-اجراء ابحاث ودراسات لها علاقة بتقدير المجتمع لمهنة معلمة رياض الأطفال، حيث أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى رضا معلمات رياض الأطفال في منطقة عمان الكبرى في مجال القيمة الاجتماعية مستوى متوسط.

المراجع

١- جميل أبو ميزر، محمد عبد الرحيم عدس، المرشد في منهاج رياض الأطفال، الطبعة الأولى، دار مجدلاوي للنشر، عمان، ١٩٩٣م.

٢- رناد يوسف الخطيب، رياض الأطفال واقع ومنهاج، الطبعة الثانية، عمان، ١٩٨٧م.

٣- ادجار فور: ترجمة حسن طه، يوسف عبد المعطي. تعلم ليكون، مكتبة الفلاح، الكويت، ١٩٧٩م.

٤- جلوت دي لاندشير، التعلم قبل المدرسة في البلاد النامية. مجلة مستقبل التربية، مجلد ٣، عدد ٤، ١٩٧٧. ص ٥٢.

٥- فوزية يوسف عبد الغفور، اسباب انخفاض مستوى أداء معلمات رياض الأطفال في الكويت. رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس، القاهرة، ١٩٩٠م.

٦- صالحة سنقر، معلمة الروضة اعدادها قبل وأثناء الخدمة خصائصها ومواصفاتها، ندوة "روضة الأطفال التي نريد"، مؤسسة نور الحسين، الرابطة الوطنية لتربية وتعليم الأطفال عمان، ١٩٨٩.

٧- Ndu, A. N., and Ohikhena, T.D. Professional Needs of Nigerian Teacher's, Journal of Education Administuation, Vol. 21, No. 2, 1983, p . 190.

٨- Lortie, D. School Teachear : A Sociological Study. University of Chicago Press, Chicago1975.

٩- سليمان الخضري الشيخ ومحمد أحمد سلامه، الرضا المهني لدى المعلمين في دولى قطر، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، مجلد٣، عدد ٣٠، ١٩٨٢، ص٧٥ - ١١٩.

١٠- Callarman, Mary. Level of Satisfacion among Principals in Selected Florida School Districts, Florida Atlantic University, Baca Ration, Florida, 1984.

١١- Roe, A. The Psychology of Occupation, John Willy, New York, 1956.

١٢- Hopson, B., and Hays, J. The Theory and Practice of Vocational Guidance, A selection of Readings, Oxford Press, London, 1968.

١٣- Jorde-Bloom, Paula. Teacher Job Satisfaction "A Framework for Analysis." 40 papers presented at the Annual Meeting of the National Association for the Education of young children. Los-Angeles, CA. November 8-11. 1984, pp:4-12.

١٤- Jorde-Bloom Paula. Factors Influencing Overall Job Satisfaction and Organizatial Commitment in Early child hood Work Environments. Journal of Research in child hood Education. Vol.3, No.2. 1988, pp. 107-22.

١٥- White book, Marcy et al. Who's Minding the child care workers?: A look at staff burn-out, Journal of children Today, Vol. 10, n.1, 1981, pp. 2-6.

١٦- Herbart, G., Heneman, D., Schuap, K., & Fossas, J. Personnel Human Resource Management, Richard Irwin Inc. New Jersey, 1988.

١٧-أحمد عباس. التطوير التنظيمي، الجهاز المركزي للتنظيم والادارة، برامج القادة الاداريين، القاهرة، ١٩٧٨.

١٨- Moos, R Evaluating Educational Environment, Jossey Bass, San-Francisco, 1979.

١٩- Belasco, J., and Alutlo, J. Decisional Participation and Teacher Satisfaction, Educational Adminstration, Quarterly, Vol.3, No.6, 1972, p. 44.

٢٠- Avi-Itzhak, Tamara, E. "The effects of needs organizational factors and teachers characteristic of Job Satisfaction in kinder garten teachers, Journal of Educational Administration Vol. 26, N.2, 1988, pp.3-20.

٢١- Super, D.E. A theory of vocational development, The American Psychologist Vol. 3, No.6, 1953, p. 186.

٢٢-نعيم الرفاعي، علم النفس في الصناعة والتجارة. المطبعة التعاونية، دمشق ١٩٦٤. ص ٤١٦.

٢٣- Grunberg, M., and Wall, T Social Psychology and Organization Behavior, ,John Willey and Sons Ltd, New York 1984.

٢٤- Ernest, Dale. Management theory and Practice, Fourth Edition, Mc Graw-Hill, New York, 1978.

٢٥- Koontz, H., and Weihrich, H. Management, Ninth Edition, Mc-Graw Hill Company, New York, 1988.

٢٦- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. The Motivation to Work, Second Edition, John Willy and Sons, New York, 1959.

٢٧- ناصر العديلي، الرضا الوظيفي دراسة ميدانية لاتجاهات ومواقف موظفي الأجهزة الحكومية في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية، معهد الادارة العامة، الرياض، ١٩٨١.

٢٨- عرفة سند، مقدمة في العلوم السلوكية وتطبيقها في مجال الادارة، الطبعة الثانية، القاهرة، ١٩٨٥م.

٢٩- عبد الباري دره، زهير الصباغ، ادارة القوى البشرية، منحى نظمي، دار الندوة للنشر والتوزيع، عمان، ١٩٨٦م.

٣٠- Steers, R., and Porter, L. Motivation and Work Behavior. Second Edition, Mc Graw - Hill Company, New York, 1979 .

٣١- Mullins, L. Management and Organizatinal Behavior. Mc Graw - Hill Company, New York. 1985.

٣٢- Porter, L., and Lawler, E. Behavior in organizations. Mc Graw -- Hill Book Company, NewYork 1975.

٣٣- هاني الطويل، الادارة التربوية والسلوك المنظمي : سلوك الأفراد والجماعات في النظم. الجامعة الأردنية عمان١٩٨٦م.

٣٤- الجريدة الرسمية، المملكة الأردنية الهاشمية، عمان: السبت الموافق ٢ نيسان ١٩٩٤م. العدد ٣٩٥٨.

٣٥- Collier, Donna. Developmental change in Predictors of Job-Satisfaction for female elementary School Teachers, doctoral Dissertation, Old Dominion University, Dissertation Abstracts International, Vol. 53, No. 5. 1992. P. 1334.

٣٦- Greathouse, B., Moyer, J., & Rhodes-offutt., E. "Increasing k-3-Teachers Joy in Teaching". National Association for the Education of Young children. Vol. 47, No.3,, 1992, PP: 44-46.

٣٧- Rhodes-oofutt, Elizabeth, Job Satisfaction and Dissatisfaction among early childhood Educators, doctoral Dissertation ,

Arizona state University, Dissertation Abstracts International, Vol. 51, No. 7, 1990, P. 2262.

٣٨- Madden, Peter. Experiencing joy in teaching, Journal of Childhood Education, Vol. 54, No.1, 1977, p.p.12-15.

٣٩- Modigliani, Kathy, Child care Occupation, Job Satisfaction, Wages, doctoral Dissertation, University of Michigan, Dissertation Abstracts Internatinal, Vol. 54. No. 3, 1993, P. 804.

٤٠- Chase, F. Factors For Satisfactiion in Teaching, The Phidelta, New York, 1951.

٤١- Asplund, John. The Relationship between job satisfacion and absenteeism among elementary teachers, doctoral Dissertation Northern ILLINOIS University, Dissertation Abstracts International, Vol. 48, No. 7, 1988. P. 1591.

٤٢- فوزي غبريال، اتجاه معلمات الحضانة ورياض الأطفال نحو مهنتهن، المركز القومي للبحوث التربوية، القاهرة، ١٩٨٤.

٤٣- ابراهيم ناصر، محمود عطية. مدى رضا معلمي المدارس الابتدائية عن مهنتهم في مدارس وكالة الغوث الدولية في الأردن، المجلة العربية للبحوث التربوية، عمان، مجلد ٤، عدد١، ١٩٨٤، ص ٦٥ - ٨١، العدد الأول ١٩٨٤.

٤٤-محسن المنصوري، الرضا عن العمل بين معلمي المدارس الابتدائية في مدينة بغداد وضواحيها، رسالة ماجستير بغداد ١٩٦٨م.

٤٥- مديرية التربية والتعليم، لشؤون التعليم الخاص في عمان الكبرى، قسم التخطيط والاحصاء، نشرة احصائية، كانون ثاني ١٩٩٣.

Text Stamp

Smith , P. C. et al. The Measurement of Satisfacion in Work and Retirement, Rand McNally and Company, Chicago, 1969. -٤٦

Weiss, D. J. et al., Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire Minnesota : University of Minnesota, 1967. -٤٧

الباحثة

لينا شموط

معلومات عامة

يرجى تعبئة المعلومات التالية وذلك بوضع (✓) في المكان المناسب :

١- العمر

١٨-٣٠ ☐

٣١-٤٠ ☐

٤١ فما فوق ☐

٢- الحالة الاجتماعية

متزوجة ☐ عزباء ☐

٣- عدد سنوات الخبرة في العمل

١-١٠ ☐

١١-٢٠ ☐

٢٠ فما فوق ☐

٤- التخصص الأكاديمي -------------------

٥- آخر شهادة علمية حصلت عليها

- ثانوية عامة ☐

- دبلوم كلية مجتمع ☐

- بكالوريوس فما فوق ☐

٦- اذا اتيحت لك فرصة اختيار مهنة من جديد هل ستختارين معلمة في مجال رياض الأطفال

نعم ☐ لا ☐

الأسباب : --

الاستبيان

يرجى وضع اشارة (✓) امام كل فقرة من فقرات الاستبيان بحيث تشير هذه الإشارة إلى درجة رضاك عن مضمونها .

اسالي نفسك:- ما مدى رضاي عن هذا الجانب من وظيفتي.

راضية جداً : تعني انني راضية جداً عن هذا الجانب من وظيفتي.

راضية : تعني أنني راضية عن هذا الجانب من وظيفتي.

غير راضية : تعني انني غير راضية عن هذا الجانب من وظيفتي.

غير راضية جداً : تعني انني غير راضية جدا عن هذا الجانب من وظيفتي

الرقم	الفقرة	راضية جداً	راضية	غير راضية	غير راضية جداً
١-	نسبة عدد الأطفال إلى المعلمة الواحدة .				
٢-	تقبل مديري للاقتراحات والآراء التي اقدمها لصالح العمل.				
٣-	التعامل مع الأطفال.				
٤-	راتبي مع أهمية العمل الذي أقوم به.				
٥-	تاهيل الإدارة في مجال رياض الأطفال.				
٦-	توفر تأمين صحي لي ولعائلتي.				
٧-	المركز الاجتماعي الذي تحققه لي وظيفتي.				
٨-	الجهد الذي ابذله مع الأطفال.				
٩-	تعاون الإدارة معي.				
١٠-	راتبي مقارنةً برواتب العاملين في الروضة .				
١١-	توفر المكافآت المالية للمعلمات مقابل الإخلاص في العمل.				
١٢-	مراعاة الفروق الفردية بين الأطفال.				

الرقم	الفقرة	راضية جداً	راضية	غير راضية	غير راضية جداً
١٣-	تقدير المجتمع لما أقوم به من عمل.				
١٤-	توفر أمن مستقبلي (قروض، اسكان، ضمان اجتماعي، تعليم الابناء.... الخ.)				
١٥-	المهام التي يطلب مني القيام بها من حيث: أ- الاعمال الكتابية .				
	ب- المناوبات في الباص والساحة .				
	ج- الخطط التربوية .				
١٦-	فرص الترقية في وظيفتي.				
١٧-	راتبي مقارنة برواتب العاملين في خارج مجال العمل برياض الأطفال ولديهم نفس المؤهل العلمي.				
١٨-	اعطاء الإدارة اجازتي السنوية في وقت مناسب.				
١٩-	عدالة نظام الترقية الذي اخضع له في عملي.				
٢٠-	ساعات الدوام التي يتطلبها عملي.				
٢١-	وضوح تعليمات الإدارة لي.				
٢٢-	دور عملي في تسهيل بلوغ ما اطمح إلى تحقيقه .				
٢٣-	توافر ظروف العمل من حيث: أ- الإنارة				
	ب- التهوية				
	ج- درجة الحرارة				
٢٤-	كفاية راتبي لمتطلبات المعيشة لي ولأسرتي.				
٢٥-	معاملة الإدارة لي.				
٢٦-	اعتماد الترقية في عملي على الاقدمية (طول مدة الخدمة).				

الرقم	الفقرة	راضية جداً	راضية	غير راضية	غير راضية جداً
٢٧-	ما تحتويه مكتبة الأطفال من الكتب والقصص التربوية .				
٢٨-	التنقل من وإلى مكان الروضة .				
٢٩-	تفهم الإدارة لطبيعة ما اقوم به من عمل.				
٣٠-	البناية التي اعمل بها.				
٣١-	راتبي مقارنة بما ابذله من جهد .				
٣٢-	اعتماد الترقية في عملي على مستوى الكفاءة في الاداء .				
٣٣-	حضور الندوات والمحاضرات وورشات العمل ذات الصلة بتربية الأطفال.				
٣٤-	تقدير الإدارة لجهودي التي ابذلها مع الأطفال.				
٣٥-	فرص التعلم واكتساب اشياء جديدة في مجال العمل.				
٣٦-	اهتمام الإدارة بخلق روح التفاهم بين المعلمات في الروضة .				
٣٧-	الأثاث الموجود في الروضة .				
٣٨-	المرافق الصحية الموجودة في الروضة .				
٣٩-	المستقبل الذي يقدمه لي عملي.				
٤٠-	الزيادة السنوية التي تطرأ على راتبي.				
٤١-	العلاقات بين الزملاء خارج الروضة .				
٤٢-	فرص التدريب في مهنتي.				
٤٣-	ما اصرفه من وقت في متابعة الكتب والمجلات والنشرات المتعلقة بعملي.				
٤٤-	تقبل زملائي لما ابديه من اقتراحات حول العمل.				

الرقم	الفقرة	راضية جداً	راضية	غير راضية	غير راضية جداً
-٤٥	الوقت المتوفر للإطلاع على ما يستجد في موضوع عملي.				
-٤٦	وجود التقنيات الحديثة من حيث: أ- افلام تلفزيون				
	ب- تسجيلات صوتية				
	ج- كمبيوتر.				
-٤٧	أهمية وظيفتي بالنسبة للمجتمع.				
-٤٨	تقدير زملائي لما اقوم به من عمل.				
-٤٩	العلاقات مع زملاء العمل داخل إطار العمل.				
-٥٠	فرص المشاركة في وضع منهاج رياض الأطفال.				
-٥١	علاقتي مع أولياء امور الأطفال.				
-٥٢	التفاعل بين المعلمات والعاملين الاخرين في الروضة .				
-٥٣	فرص النمو المهني التي تهيؤها لي وزارة التربية .				
-٥٤	توافر الالعاب مقارنة بعدد الأطفال.				
-٥٥	توجيه ادارة الروضة لي في الاعمال التي اقوم بها .				
-٥٦	امور السلامة العامة .				
-٥٧	ايمان الإدارة بتوجيه المعلمات ونموهم في مجال رياض الأطفال.				
-٥٨	روح التعاون بيني وبين زملائي في العمل.				

Abstract

Job Satisfaction among Kindergarten Teachers in Great Amman Area

by

Lina Osama Amin Shammout

Supervisor

Riad Yacoub

The purpose of this study was to identify the level of job satisfaction among kindergarten teachers in Great Amman area and its relevent to age, education, marital status, experience, specialization and job commitment.

A sample of (380) kindergarten teachers in Great Amman area responded to Job Satisfaction Questionnaire.

Analysis of the data indicated the following results :

1- The highest levels of job satisfaction among kindergarten teachers were in the fields of relationship with administration and colleagues, and working conditions.

2- The lowest levels of job satisfaction among kindergarten teachers were in the fields of salary, and promotion.

3- There were no significant differences in job satisfacion among kindergarten teachers related to age, experience, marital status, and speclization.

4- There were significant differences in job satisfaction among kindergarten teachers related to education in the fields of relationship with administration, and colleagues.

5- There were significant differences in job satisfaction among kindergarten teachers related to job commitment in all the fields of job satisfaction .